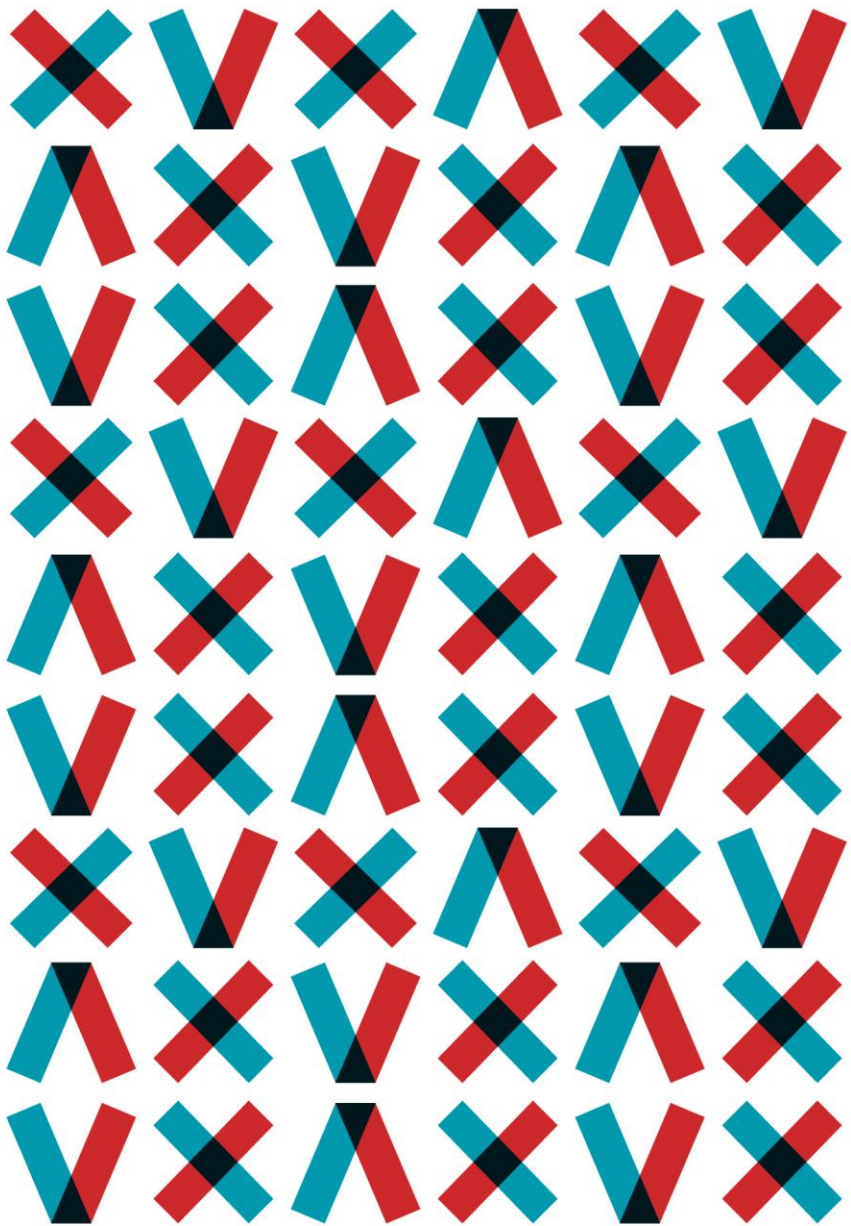




axel avocats

Actualités sociales

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

11 octobre 2022



Actualités sociales – 11 octobre 2022

Intervenante : **axel avocats**

Animatrice : **Véronique PAILLIEUX**
CCI PARIS Ile-de-France



Anne Leleu-Eté

Avocat Associé

06 80 06 32 58

anne.leleu@axel-avocats.com

www.axel-avocats.com



Coordinatrice Emploi

07 70 08 99 71

vpailieux@cci-paris-idf.fr





Textes et projets



Loi « Pouvoir d'achat »

+ Prime de partage de la valeur

- Instruction DSS en ligne le 10 octobre 2022
- 55 questions/réponses :
 - Champ d'application ;
 - Conditions et éligibilité à l'exonération au titre de la prime de partage de la valeur ;
 - Détermination du montant de la prime ;
 - Plafond de 6.000 € / Conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire ;
 - Conclusion des accords pour l'attribution de la prime ;
 - Versement et déclaration de la prime ;
 - Conditions d'exonération de la prime à compter du 1er juillet 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023 ;
 - Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>

Loi « Pouvoir d'achat »

+ Heures supplémentaires

- Note du 30 septembre 2022 confirmée par le [BOSS](#) – en attente de Décret.
- L'URSSAF a donné le montant définitif de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail qui a été étendue aux entreprises de 20 à 249 salariés.
- Cette déduction, d'un montant de 0,50 euros par heure, s'applique aux heures supplémentaires effectuées à partir du 1^{er} octobre 2022.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/heures-supplementaires--une-nouv.html>

Loi de finances rectificative pour 2022

+ Titres-restaurant

- Conformément aux annonces faites, le plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurant est porté de 19 à 25 euros à compter du 1er octobre.

[Décret n°2022-1266 du 29 septembre 2022.](#)

Loi de finances rectificative pour 2022

+ Forfait mobilités durables

- 15 septembre 2022 : un [questions/réponses](#) a été publié par le ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires.
- Pour rappel, ce dispositif permet la prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail lorsqu'un moyen de transport personnel plus écologique est utilisé.

Loi sur les lanceurs d'alerte

+ Procédures de recueil et de traitement des signalements

- [Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022](#), relatif à la [loi du 21 mars 2022 n°2022-401](#).
- Procédure d'alerte interne (*articles 1 à 8*) :
 - Qui doit la mettre en place? En particulier les entreprises employant au minimum 50 salariés
 - Quels sont les délais de réponse au lanceur d'alerte et de traitement de l'alerte? 7 jours ouvrés + 3 mois
 - Quelles sont les modalités de traitement des alertes orales et écrites? Les modalités de contrôle + les obligations de confidentialité
 - Publicité de la procédure.
- Procédure d'alerte externe (*articles 9 à 14*):
 - Quelles sont les autorités visées? 42 autorités visées
 - Quelles sont les informations nécessaires à transmettre ?
 - Quels sont les délais de la procédure de traitement? 7 jours ouvrés – 3 mois

Projet de loi « Marché du travail »

+ Calendrier

- Le vote doit intervenir le 11 octobre
- La commission des affaires sociales du Sénat prendra connaissance du texte le 12 octobre
- L'examen en séance publique débutera le 25 octobre.

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/mesures_urgence_fonctionnement_marche_travail

Projet de loi « Marché du travail »

+ Création d'une présomption de démission

- Régime actuel : un salarié licencié pour faute grave du fait d'un manquement majeur à ses obligations contractuelles que constitue son abandon de poste, peut aujourd'hui prétendre à l'allocation chômage.
- [Amendement n°393](#) prévoit d'insérer un nouvel article L.1237-1-1 au Code du travail selon lequel :
« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure à cette fin, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, est présumé démissionnaire »
- Modalités – en attente d'un décret en Conseil d'Etat :
 - Contestation possible par le salarié devant le conseil de prud'hommes
 - Renvoi en BJ direct
 - Décision dans le délai d'un mois suivant la saisine.

PLFSS pour 2023

+ Principales mesures intéressant les entreprises

- Subrogation par l'employeur de l'assurance maladie quant au versement des indemnités journalières dues aux salariés en congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Prolongation des arrêts maladie dérogatoires liés au "Covid-19" pour 2023. Les arrêts seraient indemnisés sans vérification des conditions habituelles d'ouverture de droits et sans délai de carence et ne seraient pas pris en compte dans les durées maximales de versement des indemnités journalières.
- Renforcement des pouvoirs de contrôle des caisses de sécurité sociale et de Pôle emploi pour lutter contre les fraudes.
- Pérennisation de l'expérimentation visant à limiter la durée des contrôles URSSAF à trois mois pour les entreprises de moins de 20 salariés.
- Augmentation du plafond maximal de remise en cause des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions en cas de mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre.

Sobriété énergétique en entreprise

+ Recommandation des partenaires sociaux

- 5 octobre 2022 - pistes d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises :
<https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/100/14760-compte-rendu-echanges-paritaires-plan-de-sobriete-13-09-2022.pdf>;
- Exemples de mesures :
 - Régler des températures sur les lieux de travail ;
 - Piloter les consommations d'énergie et lutter contre le gaspillage ;
 - Aménager le temps de travail pour éviter les pics de consommation ;
 - Politiques de mobilité adaptées ;
 - Mettre en place des référents de la sobriété énergétique ;
 - Faire de la communication sur la consommation énergétique ;
 - Recourir au télétravail (mesure décriée) ;

Activité partielle

+ Actualisation du questions-réponses sur le recours à l'activité partielle lié au conflit en Ukraine

- 4 octobre 2020 = mise à jour du [Q/R du ministère du Travail](#) sur le recours à l'activité partielle et à l'APLD ;
- Revalorisation du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle (7,88 euros) ;
- Intégration de trois dispositions issues d'un décret et d'une ordonnance d'avril 2022 :
 - Possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD (36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs) ;
 - Conclusion de l'accord ou élaboration du document unilatéral (APLD) jusqu'au 31 décembre 2022 ;
 - Possibilité d'adapter ou réviser les accords ou documents unilatéraux pendant toute leur durée.



Jurisprudence



Licenciement

+ Calcul de l'ancienneté

- Pour calculer une indemnité de licenciement, la Cour d'appel de Douai avait retenu que les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie devaient être incluses dans le calcul de l'ancienneté car elles étaient consécutives, pour partie, à des manquements de l'employeur (sans pour autant avoir une origine professionnelle au sens du droit de la sécurité sociale).
- L'employeur contestait cette décision.
- La Cour de cassation approuve le raisonnement de l'employeur et rappelle qu'en l'absence de dispositions conventionnelles, les périodes de maladie non professionnelle doivent être déduites de l'ancienneté propre à déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

[Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 20-18.218](#)

Rupture conventionnelle

+ Antidater n'est pas autorisé !

- Le fait d'antidater une rupture conventionnelle expose l'employeur à la nullité de la rupture.
- Tel fut le cas dans le cadre de cette affaire, dans laquelle l'employeur avait convoqué à entretien de négociation un salarié à une date qui finalement avait été celle de la fin du délai de rétractation.
- Le salarié indiquait qu'il n'avait pas compris les conséquences de la signature du CERFA avec un tel calendrier.
- La Cour d'appel d'Aix-en-Provence annule la rupture conventionnelle et lui fait produire les effets d'un licenciement nul du fait d'une situation de harcèlement reconnue par les juges du fond.

[Cour d'appel d'Aix en Provence 17 juin 2022 n°18/20412](#)

Rémunération

+ Le diplôme peut justifier une différence de salaire sous certaines conditions

- Le diplôme peut justifier une différence de rémunération entre deux salariés occupant les mêmes fonctions, sous réserve qu'il permette au salarié d'acquérir des connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.
- La Haute Cour rappelle que le juge est chargé de contrôler la réalité et la pertinence des justifications apportées par l'employeur.

Cass. Soc. 14 septembre 2022 n°21-12175

Rémunération

+ SYNTEC : une prime de treizième mois ne vaut pas la prime de vacances

- La nature contractuelle de la prime de treizième mois implique que celle-ci s'analyse comme un élément fixe de la rémunération annuelle des salariés.
- Elle ne peut pas valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la convention collective SYNTEC ni constituer un avantage s'y substituant.
- Cette décision est conforme à la jurisprudence classique relative à la prime de vacances SYNTEC, et avec les dispositions de l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 (non encore étendu).

Cass. Soc. 14 septembre 2021 n°21-14943

Durée du travail

+ Temps partiel : attention à ne pas atteindre la durée légale du travail

- La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'un "avenant de complément d'heures" (sous réserve d'un accord de branche étendu). Les heures complémentaires effectuées dans ce cadre ne sont pas soumises aux règles habituelles (rémunérées au taux normal / peuvent être supérieures à 10% ou 33% de la durée initiale).
- Un tel avenant ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de celle d'un temps complet.

Cass. soc., 21 septembre 2022, n°20-10.701

Durée du travail

+ Convention de forfait en jours et travail le dimanche

- Pour la Cour de cassation, un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne peut pas réclamer le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires pour un travail accompli le dimanche, jour de repos hebdomadaire.
- En effet, elle explique si le salarié ne conteste pas la validité de sa convention de forfait, il ne peut pas réclamer le paiement d'heures supplémentaires sur ce fondement.
- Le salarié tentait de faire valoir que les heures réalisées le dimanche étaient nécessairement hors forfait.

Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-14.106

Règlement intérieur

+ Suspension du règlement intérieur non soumis à l'avis du CSE

- Un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités tenant à la consultation des IRP.
 - Un syndicat n'est pas recevable à demander au tribunal judiciaire la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise pour cette même raison.
- L'employeur qui réalise cette formalité peut ensuite introduire effectivement le règlement intérieur.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n°21-10178

Droit d'expression

+ Aucun abus n'est caractérisé en cas de contestation d'une méthode de travail lors d'une réunion d'expression

- La Cour de cassation rappelle la liberté d'expression dont bénéficient les salariés dans l'exercice de leurs fonctions, sauf abus, et réaffirme que le fait de remettre en cause les méthodes de travail d'un supérieur ne constitue pas nécessairement un abus de ce droit d'expression justifiant le licenciement.
- A noter que la Cour d'appel saisie avait considéré le licenciement fondé, la salariée ayant tenu des propos visant à imposer un désaveu public de l'employeur.

Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-13.045

Contentieux et preuve

+ La licéité d'un enregistrement vidéo reconnu par le juge pénal s'impose aux juges prud'homaux

- L'autorité de la chose jugée au pénal s'impose au civil ;
- Un salarié ne peut pas soutenir devant le juge prud'homal l'illicéité du mode de preuve jugé probant par le juge pénal ;
- En l'espèce, il s'agissait de la recevabilité d'un enregistrement montrant le salarié donner des coups à un tiers.

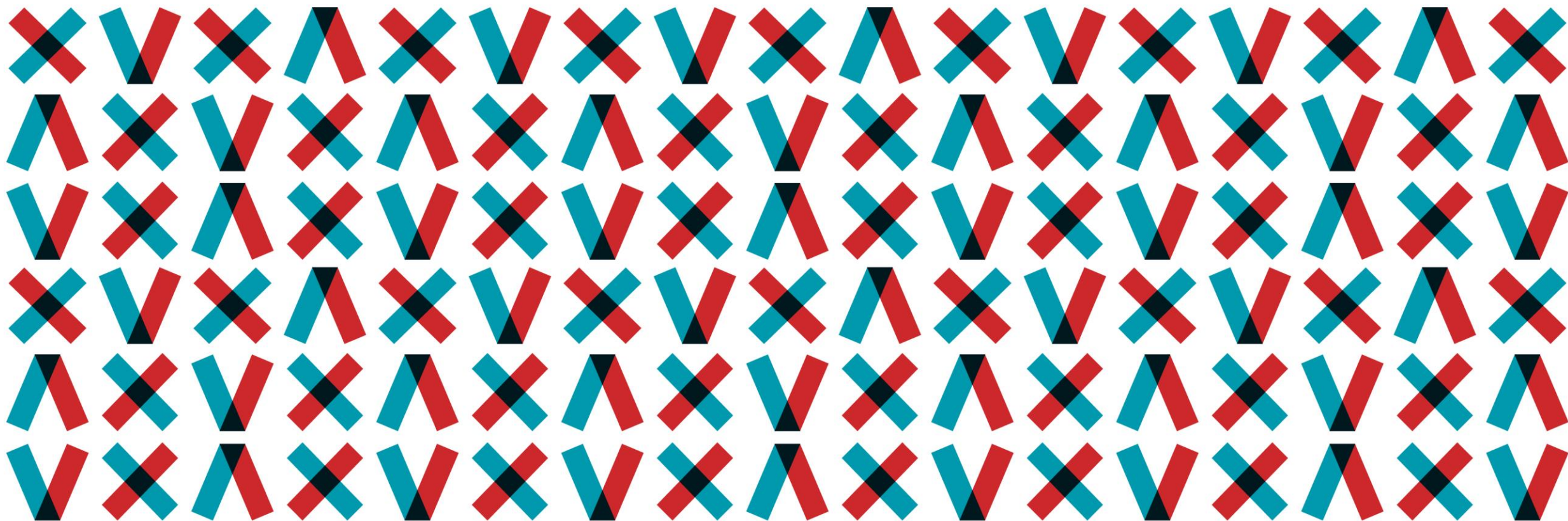
Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-16.841

URSSAF – opposition à contrainte

+ Revirement de jurisprudence

- Depuis 2019 ([*2e Civ., 4 avril 2019, pourvoi n° 18-12.014*](#)), la Cour de cassation considérait que le cotisant, dûment informé, qui n'avait pas contesté en temps utile la mise en demeure devant la commission de recours amiable ni la décision de la commission de recours amiable n'était pas recevable à contester, à l'appui de l'opposition à la contrainte décernée sur le fondement de celle-ci, la régularité et le bien-fondé des chefs de redressement qui font l'objet de la contrainte.
- La Cour de cassation revient sur cette position : le cotisant qui n'a pas contesté la mise en demeure devant la commission de recours amiable ne dispose d'un recours effectif devant une juridiction, pour contester la régularité de la procédure et le bien-fondé des sommes qui font l'objet de la contrainte, que par la seule voie de l'opposition à contrainte.

[*Cass. Civ. 2ème, 22 septembre 2022 n°21-11862*](#)



Merci de votre attention.

axel avocats

DROIT DU TRAVAIL
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21
30 RUE CAMBACÉRÈS 75008 PARIS
WWW.AXEL-AVOCATS.COM